

# 校企双主体办学模式下产业学院人才培养机制的创新与实践研究

凡星星

(云南农业职业技术学院云安农文旅产业学院, 云南安宁, 650300)

**版权说明:** 本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制, 只需要注明原作者和文章来源, 并禁止将其用于商业目的。

**摘要:** 本文以校企双主体办学模式下产业学院人才培养机制的创新与实践为研究对象, 通过分析当前产业学院人才培养机制存在的校热企不热、合作层次浅、稳定性差等问题, 探讨了基于多中心治理理论和利益相关者理论的创新路径。研究发现, 通过构建“三对接、六融合、八共同”的人才培养模式, 结合“招生即招工”的实践路径, 能够有效提升产业学院人才培养质量。以常熟理工学院、东莞职业技术学院岭南园林学院等典型案例为支撑, 本文提出了完善产业学院人才培养机制的对策建议, 包括强化法律保障、优化治理结构、创新评价体系等, 为促进产教深度融合、培养高素质应用型人才提供理论依据和实践参考。

**关键词:** 校企双主体; 产业学院; 人才培养机制; 多中心治理; 协同育人

**DOI:** <https://doi.org/10.62177/apesd.v1i1.710>

## 一、引言

随着我国经济结构转型升级和新质生产力发展的迫切需求, 职业教育与普通高等教育的产教融合日益受到重视。2020 年, 教育部办公厅、工业和信息化部办公厅联合发布《现代产业学院建设指南(试行)》, 明确提出“校企双主体”办学模式是深化产教融合的重要途径。产业学院作为校企合作的一种新型办学形态, 旨在通过教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接, 培养符合产业需求的高素质应用型、复合型、创新型人才。然而, 实践中产业学院人才培养机制仍面临诸多挑战, 如“校热企不热”、合作层次浅、稳定性差等问题。本文将从理论基础、实践路径和案例分析三个维度, 探讨产业学院人才培养机制的创新与实践, 为促进产教深度融合提供参考。

## 二、文献综述

### (一) 校企双主体办学模式的概念界定

校企双主体办学模式是指学校和企业作为共同的办学主体, 通过合作共建、共管、共享等形式, 共同参与人才培养全过程的一种新型办学模式。这一模式突破了传统教育中学校单一主体的局限, 强调校

企双方在人才培养中的平等地位和共同责任。与传统的“校企合作”不同，“双主体”办学要求学校和企业 在招生、培养、管理、评价等环节均有实质性参与，形成“招生即招工、招工即招生”的培养机制。

## （二）国内外研究现状

国内研究：近年来，国内学者对校企双主体办学模式进行了广泛研究。吴建新等（2016）提出校企双主体办学治理是多中心治理的一种延伸和拓展，强调治理主体的多元性和协同性<sup>[1]</sup>。尹金华等（2022）基于东莞职业技术学院与岭南股份共建产业学院的实践，探讨了“双主体”办学模式的创新与实践<sup>[2]</sup>。刘华强等（2021）分析了校企合作“双主体”办学的相关理论，指出需突破传统校园教学的边界，使学生能够更多地接触到实际生产和工作场景<sup>[3]</sup>。

国外研究：德国“双元制”职业教育是校企双主体办学的典型代表。Karl-Josef Uthmann 和 Gisela Shaw（1991）分析了德国统一后职业教育的发展，指出“双元制”将企业实践培训与职业学校理论教育有机结合，成为德国经济腾飞的秘密武器<sup>[5]</sup>。G é hin（2007）则从技能形成角度，将德国职业教育归类为“高分层化和高度标准化”的模式<sup>[6]</sup>。新加坡“教学工厂”模式也是校企双主体办学的重要实践，其特点是无边界合作、项目化教学和政府深度介入<sup>[6]</sup>。

## （三）研究热点与趋势

当前研究热点主要集中在以下几个方面：一是校企双主体办学的治理理论与模式研究，如多中心治理、参与式治理和双元共治等；二是人才培养机制创新，如“招生即招工”、“工学一体”等模式；三是协同育人路径探索，如课程共建、师资共享、基地共用等。研究趋势显示，校企双主体办学模式正从浅层合作向深度融合转变，从单一主体向多元共治转变，从静态管理向动态调整转变。

# 三、产业学院人才培养机制现存问题分析

## （一）“校热企不热”现象普遍

企业参与动力不足：调查显示，沈阳市 93.1% 的职业学校建立了校企合作人才培养制度，但参与学校培养方案设计和制定的企业仅占 50.6%，提供实训设备的企业仅占 39.1%<sup>[16]</sup>。企业参与校企合作的驱动力不强，主要受以下因素影响：一是企业参与校企合作需要投入大量人力、物力和时间成本，但短期内难以转化为直接经济回报；二是企业担心投入后人才被其他企业“挖走”，导致投入白费。

利益分配机制不完善：校企合作中，学校与企业在利益分配上存在不均衡现象。企业更关注短期效益，而学校则注重人才培养的长期目标，这种利益诉求的差异导致合作难以深入<sup>[7]</sup>。此外，政策激励不足也是企业参与动力不足的重要原因，如税收优惠申请流程繁琐、力度有限等。

## （二）合作层次浅，缺乏深度协同

合作停留在表面：目前多数校企合作仍停留在企业派工程师进课堂讲授实践课程、学生短期实训等浅层次形式，缺乏校企在人才培养全过程的深度参与。尹金华等（2022）指出，高职院校一刀切的管理模式让企业在办学中处于被动地位，影响企业开展工作的积极性<sup>[2]</sup>。

课程与产业需求脱节：部分职业院校在专业设置和课程安排上仍存在闭门造车现象，课程内容更新滞后于产业技术发展。例如，某职业院校的电子商务专业教材仍重点讲解传统电商平台运营模式，而企业已广泛应用直播电商、社交电商等新兴模式，导致学生毕业后仍需企业重新培训才能上岗。

## （三）治理机制不健全，稳定性差

权责边界模糊：现代产业学院作为一个多主体协同发展的组织，校企双方在具体实践过程中常出现制度隔阂、权责界定和管理体制上的“壁垒”。如《现代产业学院建设指南》要求赋予产业学院改革所需的人权、事权、财权，但未明确产业学院的法律主体，导致办学自主权不够明确<sup>[20]</sup>。

法律保障缺失：与德国通过《职业教育法》强制企业参与职业教育不同，我国主要依赖政策引导，缺乏法律强制性约束。德国《联邦职业教育法》明确规定企业需承担培训责任，而我国校企合作更多依靠学校主动与企业协商，企业参与缺乏制度保障。

## 四、产业学院人才培养机制创新的理论基础

### （一）多中心治理理论

多中心治理理论强调在复杂系统中，多个相互联系的决策中心通过博弈、合作参与治理<sup>[3]</sup>。在产业学院人才培养中，多中心治理理论提供了以下指导：

1. 多主体协同治理：产业学院应由政府、学校、企业、行业等多方主体共同参与治理，形成“校企主导、政府推动、行业指导”的治理模式。
2. 权责明确与利益共享：各治理主体应有明确的权责分工，同时建立利益共享机制，确保各方在人才培养中获得合理回报。
3. 动态调整与适应性：治理结构应具有灵活性和适应性，能够根据产业发展和人才培养需求进行动态调整<sup>[7]</sup>。

### （二）利益相关者理论

利益相关者理论认为，组织发展与其利益相关者的利益诉求密切相关，需通过协调各方利益实现可持续发展<sup>[8]</sup>。在校企双主体办学中，利益相关者包括学校、企业、政府、学生和教师等，各主体的价值诉求各异：

1. 学校诉求：提升办学质量，培养符合产业需求的人才，建立品牌影响力。
2. 企业诉求：获得高素质技术技能人才，降低用人成本，提升创新能力。
3. 政府诉求：促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接，服务区域经济发展。
4. 学生诉求：获得高质量实践机会，提升就业竞争力。
5. 教师诉求：参与企业实践，提升教学和科研能力。

基于利益相关者理论，产业学院人才培养机制创新需平衡各方利益，实现“共赢共利”。

## 五、产业学院人才培养机制创新的实践路径

### （一）“三对接、六融合、八共同”人才培养模式

常熟理工学院构建了以“三对接、六融合、八共同”为主要内容的现代产业学院人才培养模式，取得了显著成效：

1. 三对接：专业群对接产业链，课程对接岗位群，教学过程对接生产过程。
2. 六融合：理论与实践融合、教学与科研融合、教师与企业导师融合、学生与企业员工融合、学校与企业资源融合、教育与产业服务融合。
3. 八共同：校企共同制定人才培养方案、共建课程体系、共同开发核心课程、共编教材、共建实验室、共建实习基地、共同考核评价、共同团队建设。

该模式通过重构专创融通的课程体系，建立“项目中心”创新课程模式，实现了产教深度融合<sup>[9]</sup>。2023 年，智能制造产业学院 28 名毕业生中，25 人落实高质量就业，就业率达 89%。

### （二）“招生即招工”的协同育人机制

“招生即招工”是产业学院人才培养的重要机制，主要包括以下实施路径：

1. 双重身份确立：学生入学前与企业签订“学徒协议”，获得双重身份（学生和准员工）。如天津现

代职业技术学院机电工程学院在精密机械技术专业试点现代学徒制，学生与企业签订“企业学徒协议书”和“学校培养协议书”，明确培训时间、内容与薪资待遇等。

2. 校企联合培养：企业师傅与学校教师共同负责教学，将企业生产场景与学校教学环境有机结合。东莞职业技术学院与岭南股份共建岭南园林学院，企业派出专业工程师入校教学，学校教师通过企业培训获取专业资格证书。

3. 动态评价体系：建立校企共同参与的考核评价机制，将企业实际工作要求融入人才培养全过程。如耿丹学院与华北理工大学轻工学院共建 ICT 创新人才培养基地，采用“问题情境 + 任务分配”项目式教学和课下“三合一”实践训练，形成全过程评价体系。

### (三) “双结构型”师资队伍的建设路径

产业学院人才培养的关键在于打造“双师型”教师队伍，具体路径包括：

1. 双向流动机制：建立学校教师与企业技术人员双向流动机制，促进知识与技能的融合<sup>[9]</sup>。常熟理工学院推进实施政校企行人才多向交流机制，300 多名教师赴行业企业挂职研修，近 300 名企业技术人员受聘为兼职教师，其中 19 人入选江苏省本科类产业教授。

2. 联合培养机制：校企共同制定教师培养计划，提升教师的实践能力和教学水平。如金陵学院通过与华为、中兴等企业合作，将 60% 的课程由企业联合开发，提升教师的实践教学能力。

3. 评价激励机制：建立校企共同参与的教师评价激励机制，促进教师教学与科研能力的提升。

## 六、典型案例分析

### (一) 常熟理工学院现代产业学院

常熟理工学院自 2009 年起率先探索行业学院人才培养模式，2017 年启动现代产业学院建设，目前已建成 10 个现代产业学院。其创新点主要体现在：

1. 党建引领的治理结构：构建“现代产业学院综合党委—现代产业学院党委—成员单位党组织”三级组织架构，将党的工作全面覆盖到现代产业学院建设，促进党建与事业发展“一融双高”。

2. “多维驱动”协同机制：依托现代产业学院搭建“项目 + 平台 + 师资 + 组织 + 文化”的“多维驱动”机制，推动产教深度融合。学校建有 5 个省级产教融合型品牌专业、6 门省级产教融合型一流课程，推动共建实习实训平台、见习实习基地<sup>[13]</sup>。

3. “项目中心”课程模式：建立“项目中心”创新课程模式，重构专创融通的课程体系。学校要求各专业依托现代产业学院协同育人平台遴选实际工程案例、技术转化成果和创新创业项目，融入专业学习和知识应用。

### (二) 东莞职业技术学院岭南园林学院

东莞职业技术学院与岭南生态文旅股份有限公司共建岭南园林学院，探索“双主体”育人深度合作：

1. 共建共管机制：校企双方共同组建管理委员会，作为学院的最高决策机构，成立建设指导委员会作为具体执行机构，实施管委会管理下的主任负责制。

2. “八共同”育人模式：校企双方在共同招生、共同制定人才培养方案、共同参与课程体系构建、共同参与考核考评、共同团队建设等方面展开合作。

3. 课程体系重构：围绕园林产业需求，校企共同开发课程，共编教材，共建技能大师工作室，共建创新创业基地，共享优质教学资源<sup>[10]</sup>。

### (三) 湖南文理学院合成生物产业学院

湖南文理学院合成生物产业学院成立于 2022 年 6 月，聚焦生物制造、医药新材料等领域：

1.”新合新班”人才培养方案：校企双方共同制定人才培养方案，共建实习实训基地，共同开展人才培养过程，加强就业指导与服务。

2.”三对接、六融合、八共同”模式：通过对接产业设置专业、对接岗位制定标准、对接企业建设基地，实现专业与产业、课程与岗位、教学与生产的融合<sup>[11]</sup>。

3.政校企协同机制：学校与政府、企业共建产业学院，形成”政校企”协同育人机制，共同解决人才培养与产业需求对接的问题。

## 七、结论与建议

### （一）主要结论

1. 校企双主体办学模式是产教深度融合的有效途径：通过校企共同参与人才培养全过程，能够有效解决传统教育中学校教育和企业实践脱节的问题。

2. 多中心治理理论和利益相关者理论为机制创新提供理论支撑：多中心治理理论强调多方主体协同治理，利益相关者理论强调平衡各方利益诉求，为产业学院人才培养机制创新提供了理论基础<sup>[17]</sup>。

3.”招生即招工”是实现校企深度合作的关键机制：通过双重身份确立和校企联合培养，能够有效解决”校热企不热”的问题，提升企业参与积极性。

4.”双结构型”师资队伍是人才培养质量的保障：学校教师与企业技术人员双向流动、联合培养，能够提升教师的实践能力和教学水平，为学生提供高质量的实践指导。

### （二）对策建议

1. 强化法律保障：借鉴德国《职业教育法》经验，完善校企合作的法律保障，明确企业参与职业教育的法律责任和权利，提高企业参与积极性。

2. 优化治理结构：构建”校企主导、政府推动、行业指导”的治理模式，明确各方权责分工，建立利益共享机制，确保校企合作的可持续性。

3. 创新评价体系：建立校企共同参与的动态评价体系，将企业实际工作要求融入人才培养全过程，提高人才培养的针对性和实用性。

4. 完善政策激励：加大政策支持力度，简化税收优惠等激励措施的申请流程，提高激励力度，调动企业参与校企合作的积极。

5. 推动数字化转型：利用人工智能、大数据等技术赋能产教融合，构建数字化协同育人平台，提升人才培养的效率和质量<sup>[18]</sup>。

## 利益冲突

作者声明，在发表本文方面不存在任何利益冲突。

## 参考文献

- [1] 吴建新, 欧阳河. 校企双主体办学的治理理论与模式初探 [J]. 中国职业技术教育, 2016(6):5-12.
- [2] 尹金华等. 高职院校校企合作双主体办学模式的创新与实践 [J]. 职业教育研究, 2022(10):1-10.
- [3] 刘华强等. “双主体”办学：高职院校校企合作模式研究 [J]. 珠海职业教育, 2016(3):60-64.
- [4] 教育部办公厅, 工业和信息化部办公厅. 《现代产业学院建设指南（试行）》[Z].
- [5] 2020.Karl-Josef Uthmann, Gisela Shaw. Vocational Education and Training in Germany after Unification[J]. European Journal of Education,1991(26):5-12.
- [6] G é hin,P.. The French Model of VET:A Contribution to Typologies in Comparative Vocational Education[J].

European Journal of Education,2007(42):1

- [7] 牟雪松. 企业参与校企合作动力不足原因及其对策 [J]. 职教论坛, 2020(12):1-5.
- [8] 张忠海等. 利益相关者理论视角下校企合作多主体办学的动力机制探析 [J]. 广西教育, 2016(12):1-5.
- [9] 常熟理工学院. 现代产业学院——应用型人才培养新路径的探索与实践 [R]. 2023.
- [10] 东莞职业技术学院. 岭南园林学院“双主体”育人模式建设报告 [R]. 2022.
- [11] 湖南文理学院. 产教融合视角下产业学院人才培养模式的探索与实践 [J]. 高教学刊, 2025(4): 1-5.
- [12] 王军胜等. 新时代产教深度融合的产业学院人才培养模式创新 [J]. 职业教育研究, 2024(2):1-5.
- [13] 周强, 章燕. 应用型本科院校现代产业学院人才培养模式创新实践研究 [J]. 职业教育研究, 2024(4):1-5.
- [14] 教育部等六部门. 《职业学校校企合作促进办法》[Z]. 2018.
- [15] 倪杰. 新加坡“教学工厂”模式的分析及借鉴 [J]. 比较教育研究, 2020(6):1-5.
- [16] 苏日娜等. 基于产教融合的网络空间安全产业学院协同育人模式探索与实践 [J]. 大学教育, 2025 (7):1-5.
- [17] 耿丹学院. 产教融合实训基地协同育人机制研究 [R]. 2025.
- [18] 黄潇雨. 省级现代产业学院建设政策优化路径 [J]. 教育发展研究, 2025(4):1-5.
- [19] 王祥灵. 现代产业学院治理结构的权责界定 [J]. 中国高教研究, 2025(3):1-5.
- [20] 何宏. 产业学院转型中的法律主体定位困境 [J]. 教育法学研究, 2020(9):1-5.